



MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Con la aprobación final de la Reforma Laboral mediante la Ley 3/2012 de 6 de julio, se producen algunas modificaciones respecto al inicial Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero:

Contrato de apoyo a los emprendedores

Este contrato dirigido a empresas con menos de 50 trabajadores, se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15% con jóvenes de hasta 30 años o desempleados mayores de 45 años (se elimina el requisito de parados de larga duración).

No podrán celebrarlo aquellas empresas que en los 6 meses anteriores a la realización del contrato hayan realizado despidos improcedentes producidos tras la entrada en vigor de la Ley.

No podrá establecerse el periodo de prueba de un año si el trabajador ya ha realizado las mismas funciones en la misma empresa.

Para tener derecho a los incentivos y bonificaciones establecidos, se debe mantener el puesto durante 3 años y el nivel de empleo de la empresa durante 1 año. En caso contrario procederá el reintegro de las bonificaciones.

Contrato de formación

Como ya se estableció, se podrá concertar con trabajadores menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%. Además se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Este contrato, con una duración mínima de un año y máxima de tres, está bonificado con una reducción del 100% en todas las cuotas si se formaliza con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo.

Horas extraordinarias en contrato a tiempo parcial

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias que computarán en la base de cotización para las prestaciones.



Formación profesional

El permiso retribuido de 20 horas anuales para la formación profesional, al que tienen derecho los trabajadores con al menos un año de antigüedad, será acumulable por un periodo de hasta cinco años. Dicha formación estará vinculada a la actividad de la empresa.

Distribución irregular de la jornada

La empresa podrá distribuir a lo largo de año el 10% de la jornada de trabajo, preavisando al trabajador con una antelación mínima de 5 días acerca de los días y horario de trabajo resultantes.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para conciliar su vida personal, familiar y laboral dentro de los términos de la negociación colectiva o por acuerdo con el empresario.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del trabajo y descansos, que permitan la compatibilidad del derecho a la conciliación con la mejora de la productividad de las empresas.

Cláusulas de Jubilación

Se declaran nulas y sin efecto todas las cláusulas de los convenios colectivos que den la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

Convenios de empresa

Las empresas podrán negociar un convenio colectivo propio en cualquier momento de la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior.

Descuelgue salarial del Convenio

Las empresas podrán descolgarse del convenio por causas económicas cuando justifiquen la disminución persistente de los ingresos ordinarios. Se considerará persistente su durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Ultraactividad de los convenios

Salvo pacto en contrario, el plazo máximo de ultraactividad de los convenios colectivos desde que sean denunciados se reduce a un año, por lo que perdería su vigencia y sería de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior.



Despido colectivo

Se entenderá que hay motivo de despido por causas económicas si hay una disminución persistente de los ingresos ordinarios.

Se considerará persistente si el nivel de ingresos o ventas es inferior durante tres trimestres consecutivos al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Despidos por absentismo

Si las faltas de asistencia alcanzan el 20% de jornadas hábiles en dos meses consecutivos se podrá realizar despido objetivo siempre que en los doce meses previos haya un 5% de faltas de asistencia, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Además de las ausencias que no computan como faltas de asistencia, se ha sumado las debidas a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

FOGASA

En las empresas con menos de 25 trabajadores que extingan contratos indefinidos por causas objetivas, el FOGASA abonará al trabajador la parte de la indemnización correspondiente a 8 días de salario por año.

Autónomos. Bonificaciones por altas de familiares colaboradores.

Se bonificará durante los 18 meses siguientes a la fecha de efectos del alta el 50% de la cuota sobre la base mínima de RETA.

Turismo y Hostelería. Bonificaciones.

Las empresas del sector del turismo y hostelería que inicien o mantengan en alta durante los meses de marzo a noviembre a trabajadores fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% en las cuotas de contingencias comunes, desempleo, FOGASA y Formación Profesional hasta 31 de diciembre de 2013.

Tributación de las indemnizaciones por despido

A partir del 8 de julio de 2012, cuando los despidos sean reconocidos improcedentes y se realice el abono de la indemnización con anterioridad al acto de conciliación, dicha indemnización tendrá que tributar como rendimientos del trabajo.

Se despejan así las dudas de las indemnizaciones improcedentes abonadas en el momento de la comunicación desde el 12 de febrero hasta el 7 de julio, que quedan exentas siempre que no superen los límites de la indemnización legalmente establecida.